**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di instansi tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Pegawai merupakan asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. Diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam instansi dan pegawai juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan instansi dapat tercapai.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Tanpa pegawai betapa sulitnya instansi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil, instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan.

Balai Besar Bahan dan Barang teknik (B4T) merupakan salah satu unit pelaksana teknis lingkungan Departement Perindustrian yang berkedudukan dan bertanggung jawab langsung kepada Badan Penelitian dan Pengembangan Industri (BPPI). Balai Besar dan Barang Teknik mempunyai tugas pokok melaksanakan penelitian dan pengembangan, standarisasi, sertifikasi, inspeksi teknik dalam rangka pengembangan industri bahan dan barang teknik. Dalam tugasnya, B4T didukung oleh personil yang memiliki kompetisi diberbagai bidang, dengan kualifikasi nasional maupun internasional serta didukung oleh lembaga dan laboratorium yang terakreditasi.

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali bagi Balai Besar Bahan dan Barang teknik (B4T), karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi yang rendah bagi instansi. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

**Tabel 1.1**

**Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung (2015-2016)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Unsur-Unsur** | **Tahun 2014** | | **Tahun 2015** | |
| **Presentase** | **Keterangan** | **Presentase** | **Keterangan** |
| 1. | Kesetiaan | 92 | Amat Baik | 85 | Baik |
| 2. | Prestasi Kerja | 82 | Baik | 79 | Baik |
| 3. | Tanggung Jawab | 82 | Baik | 76 | Baik |
| 4. | Ketaatan | 82 | Baik | 73 | Cukup |
| 5. | Kejujuran | 82 | Baik | 76 | Baik |
| 6. | Kerjasama | 82 | Baik | 78 | Baik |
| 7. | Prakrasa | 82 | Baik | 78 | Baik |
| 8. | Kepemimpinan | 83 | Baik | 77 | Baik |
|  | **Jumlah** | 667 |  | 622 |  |
|  | **Rata-Rata** | **83,38%** | **Baik** | **77,75%** | **Baik** |

(Sumber : Hasil DP3 Pegawai Jabatan Fungsional Pada KPKB)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan tahun 2015 ke tahun 2016 terjadi penurunan nilai rata-rata kinerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang teknik (B4T) sebesar 5,63% dengan indikator yang paling rendah yaitu ketaatan. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali bagi Balai Besar Bahan dan Barang Teknik, karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi instansi. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Penulis menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik, penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh bagian kepegawaian berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan pegawaiyang meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja pegawai sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kinerja Pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Unsur yang dinilai** | **Frekuensi** | | | | | **Jumlah Pegawai** | **Jumlah Skor** | **Realisasi**  **(%)** | **Target Ideal** |
| **SS**  **(5)** | **S**  **(4)** | **KS**  **(3)** | **TS**  **(2)** | **STS**  **(1)** |
| 1 | Kualitas | 8 | 6 | 11 | 4 | 1 | 30 | 106 | 71 | 150 |
| 2 | Kuantitas | 9 | 5 | 9 | 5 | 2 | 30 | 104 | 69 | 150 |
| 3 | Tanggung Jawab | 15 | 8 | 4 | 2 | 1 | 30 | 124 | 82 | 150 |
| 4 | Kerjasama | 9 | 5 | 10 | 3 | 3 | 30 | 104 | 69 | 150 |
| 5 | Inisiatif | 7 | 8 | 12 | 3 | - | 30 | 109 | 72 | 150 |
| **Nilai Rata-rata** | | | | | | | | | **72,6** | **150** |
| **Jumlah Skor = Nilai x F** | | | | | | | | | | |
| **Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%** | | | | | | | | | | |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

**Keterangan:**

Sangat baik : 90 - 100% Buruk : 40 - 59%

Baik : 80 - 89% Sangat Buruk : <39%

Kurang Baik : 60 - 79%

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T) Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dan dapat dilihat dari nilai rata-rata realisasi sebesar 72,6% termasuk kedalam kategori kurang baik. Hal yang harus mendapat perhatian utama dengan nilai di bawah rata-rata yaiu indikator kuantitas dan kerjasama. Perusahaan atau instansi mengharapkan setiap pegawainya dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang produktivitas yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan perusahaan. Menurunnya kinerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T) Bandung dikarenakan kualitas dan kuantitas yang tidak maksimal serta kerjasama yang kurang baik antar sesama pegawai.

Penulis menggunakan kuesioner kepada pegawai Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T) Bandung sebanyak 30 orang dan pengukurannya dimensi dan indikator dari 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan penulis menyebar kuesioner dan wawancara yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Variabel Yang Bermasalah Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T) Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Unsur yang dinilai** | **Frekuensi** | | | | | **Mean** |
| **SS**  **(5)** | **S**  **(4)** | **KS**  **(3)** | **TS**  **(2)** | **STS**  **(1)** |
| **Lingkungan Kerja** | Suasana kerja | 12 | 7 | 8 | 3 | 1 | 4,0 |
| Perlakuan yang baik | 14 | 8 | 6 | 1 | 1 | 4,1 |
| Perlakuan yang adil | 8 | 12 | 7 | 2 | 1 | 3,8 |
| Rasa aman | 11 | 15 | 4 | - | - | 4,2 |
| Hubungan yang Harmonis | 7 | 12 | 8 | 1 | 2 | 3,7 |
| **Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja** | | | | | | | **4,0** |
| **Kompensasi** | Gaji | 14 | 9 | 6 | 1 | - | 4,2 |
| Bonus | 12 | 14 | 2 | 2 | - | 4,2 |
| Tunjangan | 15 | 13 | 2 | - | - | 4,4 |
| Penghargaan | 13 | 8 | 4 | 3 | 2 | 3,9 |
| Fasilitas | 8 | 15 | 6 | 1 | - | 4,0 |
| **Skor Rata-Rata Kompensasi** | | | | | | | **4,9** |
| **Kepemimpinan** | Analitis | 7 | 5 | 15 | 2 | 1 | 3,3 |
| Komunikasi | 5 | 8 | 13 | 3 | 1 | 3,4 |
| Keberanian dan tanggung jawab | 4 | 6 | 17 | 2 | 1 | 3,3 |
| **Skor Rata-Rata Kepemimpinan** | | | | | | | **3,3** |
| **Stress Kerja** | Tuntutan tugas | 11 | 14 | 3 | 2 | - | 3,3 |
| Tuntutan peran | 16 | 9 | 3 | 2 | - | 4,3 |
| Tuntutan antar pribadi | 10 | 14 | 3 | 2 | 1 | 3,9 |
| Struktur organisasi | 13 | 8 | 4 | 3 | 2 | 3,9 |
| Kepemimpinan organisasi | 12 | 15 | 2 | 1 | - | 4,3 |
| **Skor Rata-Rata Stress Kerja** | | | | | | | **3,9** |
| **Motivasi Kerja** | Kebutuhan berprestasi | 14 | 9 | 6 | 1 | - | 4,2 |
| Kebutuhan untuk Berafiliasi | 12 | 8 | 8 | 2 | - | 4,0 |
| Kebutuhan untuk berkuasa | 13 | 7 | 8 | 2 | - | 4,0 |
| **Skor Rata-Rata Motivasi Kerja** | | | | | | | **4,1** |
| **Konflik Kerja** | Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang | 14 | 13 | 2 | 1 | - | 4,3 |
| Saling ketergantungan tugas | 13 | 11 | 4 | 2 | - | 4,2 |
| Perbedaan persepsi | 13 | 7 | 7 | 2 | 1 | 4,0 |
| Sistem imbalan | 11 | 14 | 3 | 1 | 1 | 4,1 |
| Perbedaan komunikasi | 8 | 7 | 14 | 1 | - | 3,7 |
| **Skor Rata-Rata Konflik Kerja** | | | | | | | **4,1** |
| **Disiplin Kerja** | Kehadiran | 5 | 7 | 14 | 3 | 1 | 3,4 |
| Tingkat kewaspadaan | 4 | 9 | 13 | 2 | 2 | 3,7 |
| Ketaatan pada standar kerja | 6 | 5 | 17 | 1 | 1 | 3,5 |
| Ketaatan pada peraturan kerja | 10 | 12 | 6 | 2 | - | 4,0 |
| Etika kerja | 13 | 8 | 7 | 1 | 1 | 4,0 |
| **Skor Rata-Rata Disiplin Kerja** | | | | | | | **3,7** |
| **Pengembangan Karir** | Rekrutmen dan seleksi | 13 | 11 | 4 | 2 | - | 4,2 |
| Pendidikan dan pelatihan | 11 | 14 | 4 | 1 | - | 4,2 |
| Rotasi/Transfer | 14 | 12 | 3 | 1 | - | 4,3 |
| Promosi | 10 | 12 | 6 | 2 | - | 4,0 |
| **Skor Rata-Rata Pengembangan Karir**  (Tabel Lanjutan 1.1) | | | | | | | **4,2** |
| **Pelatihan** | Instruktur | 12 | 12 | 4 | 2 | - | 4,1 |
| Peserta | 11 | 13 | 3 | 3 | - | 4,1 |
| Materi | 15 | 12 | 2 | 1 | - | 4,4 |
| Metode | 10 | 12 | 6 | 2 | - | 4,0 |
| Tujuan | 13 | 10 | 6 | 1 | - | 4,2 |
| Sasaran | 14 | 13 | 2 | 1 | - | 4,3 |
| **Skor Rata-Rata Pelatihan** | | | | | | | **4,2** |
| **Kompetensi** | Motif | 13 | 12 | 3 | 2 | - | 4,2 |
| Karakter pribadi | 11 | 15 | 3 | 1 | - | 4,2 |
| Konsep diri | 14 | 13 | 2 | 1 | - | 4,3 |
| Pengetahuan | 12 | 11 | 7 | - | - | 4,2 |
| Keterampilan | 13 | 14 | 2 | 1 | - | 4,3 |
| **Skor Rata-Rata Kompetensi** | | | | | | | **4,2** |
| **Mean = Nilai x F : Jumlah Pegawai (30 orang)** | | | | | | | |
| **Skor Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Kuesioner** | | | | | | | |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 10 variabel bebas yang bermasalah terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T) Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel kepemimpinan dan disiplin kerja masing-masing sebesar 3,7. Fenomena yang peneliti temukan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai bahwa terdapat permasalahan dalam cara pemimpin dalam memimpin pegawai. Pada proses ini pemimpin memiliki peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan instansi. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana instansi akan dibawa.

Kinerja pegawai yang baik akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan serta dapat pula membantu pimpinan dalam membuat keputusan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan yaitu bagaimana agar kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat menunjang kinerja pegawainya agar lebih baik. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kepemimpinan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.4**

**Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kepemimpinan di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Unsur yang dinilai** | **Frekuensi** | | | | | **Jumlah Pegawai** | **Jumlah Skor** | **Realisasi**  **(%)** | **Target Ideal** |
| **SS**  **(5)** | **S**  **(4)** | **KS**  **(3)** | **TS**  **(2)** | **STS**  **(1)** |
| 1 | Analitis | 5 | 8 | 13 | 3 | 1 | 30 | 103 | 68 | 150 |
| 2 | Komunikasi | 7 | 5 | 15 | 2 | 1 | 30 | 101 | 67 | 150 |
| 3 | Keberanian dan tanggung jawab | 4 | 6 | 17 | 2 | 1 | 30 | 100 | 66 | 150 |
| **Nilai Rata-rata** | | | | | | | | | **67** | **150** |
| **Jumlah Skor = Nilai x F** | | | | | | | | | | |
| **Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%** | | | | | | | | | | |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa kepemimpinan di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T) Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata realisasi sebesar 67 yang termasuk kedaalam kategori kurang baik. Hal yang harus mendapat perhatian utama yaitu dimensi mengenai keberanian dan tanggung jawab dengan indikator ketegasan pemimpin dalam memerintah. Pimpinan belum tegas dalam memerintah pegawainya. Serta dimensi \ mengenai komunikasi dengan indikator kemampuan mendengar pendapat dari pegawai. Pimpinan kurang mendengarkan pendapat dari pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan, yaitu faktor disiplin kerja. Sumber daya manusia dalam suatu instansi merupakan faktor penting agar instansi tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan dan produksi. Semua instansi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Permasalahan yang muncul adalah bagaimanakah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.5**

**Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Disiplin Kerja di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Unsur yang dinilai** | **Frekuensi** | | | | | **Jumlah Pegawai** | **Jumlah Skor** | **Realisasi**  **(%)** | **Target (%)** |
| **SS**  **(5)** | **S**  **(4)** | **KS**  **(3)** | **TS**  **(2)** | **STS**  **(1)** |
| 1 | Kehadiran | 5 | 7 | 14 | 3 | 1 | 30 | 102 | 68 | 150 |
| 2 | Tingkat Kewaspadaan | 4 | 9 | 13 | 2 | 2 | 30 | 101 | 67 | 150 |
| 3 | Ketaatan pada standar kerja | 6 | 5 | 17 | 1 | 1 | 30 | 104 | 69 | 150 |
| 4 | Ketaatan pada peraturan kerja | 10 | 12 | 6 | 2 | - | 30 | 120 | 80 | 150 |
| 5 | Etika Kerja | 13 | 8 | 7 | 1 | 1 | 30 | 121 | 81 | 150 |
| **Nilai Rata-rata** | | | | | | | | | **73** | **150** |
| **Jumlah Skor = Nilai x F** | | | | | | | | | | |
| **Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%** | | | | | | | | | | |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik (B4T) Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata realisasinya sebesar 73% yang termasuk kedalam kategori kurang baik. Hal yang harus menjadi perhatian utama indikator yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu kehadiran, tingkat kewaspadaan dan ketaatan pada standar kerja. Hal ini disebabkan oleh indikator kehadiran yang kurang baik bahwa pegawai masih ada yang absen, tingkat kewaspadaan yang kurang baik juga yaitu pegawai dalam menyelesaikan tugas masih belum teliti dan kurangnya ketaatan pada standar kerja yaitu tidak menaati peraturan dan pedoman kerja.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas dan mengingat betapa pentingnya masalah kepemimpinan dan disiplin kerja bagi instansi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung”.**

* 1. **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

**1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas terdapat masalah dalam kinerja pegawai pada Balai Besar Bahan dan Barang Teknik, masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh gaya kepemimpinan yang belum optimal dan disiplin kerja pegawai yang masih rendah. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasikan beberapa permasalahan yang muncul, yaitu:

1. Permasalahan dari kinerja pegawai yaitu mengenai :
2. Pegawai menyelesaikan pekerjaan belum mencapai standar yang diharapkan.
3. Pegawai masih ada yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
4. Masih kurang terjalin kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Permasalahan pada kepemimpinan yaitu mengenai :
6. Pimpinan kurang mendengarkan pendapat dari bawahan.
7. Pimpinan kurang tegas dalam memberikan perintah kepada bawahan.
8. Permasalahan disiplin kerja yaitu mengenai :
9. Masih ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.
10. Masih ada pegawai yang kurang teliti dalam menjalankan pekerjaan.
11. Masih ada pegawai yang kurang mentaati pekerjaan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja.

**1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi kepemimpinan yang diterapkan pimpinan di Balai Besar Bahan Barang dan Teknik Bandung.
2. Bagaimana persepsi disiplin kerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.
3. Bagaimana persepsi kinerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.

**1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Persepsi Kepemimpinan yang diterapkan pimpinan di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.
2. Persepsi Disiplin kerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.
3. Persepsi Kinerja pegawai di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan di Balai Besar Bahan Barang dan Teknik Bandung.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

Pada dasarnya penelitian mengandung dua manfaat penelitian yaitu :

**1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

**1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis
2. Mengetahui suasana kerja di Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung.
3. Mendapatkan manfaat bagaimana cara sikap bekerja sama antar pegawai.
4. Belajar banyak cara mentaati prosedur dan peraturan di instansi.
5. Belajar banyak cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
6. Belajar banyak bagaimana Pimpinan memberikan perhatian terhadap kebutuhan pegawai.
7. Bagi Balai Besar Bahan dan Barang Teknik Bandung

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam memenuhi Kepemimpinan dan Disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

1. Bagi Pihak lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.